zał. do UZ TFI PZU SA
nr 3/46/2024 z dn. 9.10.2024

POLITYKA WYNAGRODZEŃ W TFI PZU SA

ZATWIERDZONA UCHWAŁĄ RADY NADZORCZEJ TFI PZU SA NR 5/10/2024

Z DNIA 23 października 2024 ROKU

§ 1. Wstęp

1. Polityka wynagrodzeń (zwana dalej „Polityką") jest zbiorem ogólnych założeń dotyczących stosowanych zasad wynagradzania w TFI, stanowi element zarządzania i wynika ze strategii biznesowej Spółki.
2. Polityka jest aktem nadrzędnym w stosunku do wszystkich regulacji TFI określających zasady wynagradzania dedykowane do członków Zarządu i poszczególnych grup pracowników, ustalanych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi TFI oraz zasadami ładu korporacyjnego.
3. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej są ustalane przez Walne Zgromadzenie Spółki.
4. Polityka ma na celu:
   1) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności przez TFI;
   2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz zapobieganie podejmowaniu ryzyka, które nie jest zgodne z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych lub regulacjami wewnętrznym TFI;
   3) wspieranie przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów;
   4) wspieranie w działalności TFI brania pod uwagę ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, które oznaczają sytuacje lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji.
5. Zadaniem Polityki jest:
   1) motywowanie objętych nią osób do stałej poprawy efektywności pracy oraz wzrostu zaangażowania przy jednoczesnym powiązaniu wynagrodzenia z poziomem realizowanego wyniku;
   2) zapewnienia adekwatności systemu wynagradzania do rodzaju wykonywanej pracy, wartości stanowiska pracy dla Spółki, kompetencji, wymaganych umiejętności oraz rynkowego poziomu wynagrodzeń;
   3) skonstruowania systemu wynagrodzeń zgodnie z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem w TFI;
   4) prowadzenie elastycznej i dostosowanej do sytuacji biznesowej TFI polityki zmiennych składników wynagrodzeń poprzez zapewnienie właściwych proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym.
6. Wszelkie zmiany wprowadzane do dokumentów szczegółowo regulujących zasady wynagradzania w TFI oraz wszelkie regulacje dotyczące wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce oraz wspierać realizację celów i zadań Polityki.

§ 2. Definicje

Ilekroć niniejszy dokument posługuje się poniższymi pojęciami należy przez nie rozumieć:

1) Polityka wynagrodzeń, Polityka – niniejsza Polityka wynagrodzeń w TFI PZU SA dotycząca członków Zarządu oraz pracowników Spółki;
2) TFI, Spółka, Towarzystwo – TFI PZU SA;
3) Osoby Podejmujące Ryzyko – członkowie Zarządu, pracownicy zajmujący stanowiska istotnie wpływające na profil ryzyka TFI i zarządzanych funduszy, tj.: podejmujący wiążące decyzje zarządcze w ramach działań zarządczych poszczególnymi kategoriami ryzyka oraz inne osoby, w tym Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne. Osoby Podejmujące Ryzyko są określane na podstawie przyjętej przez Zarząd Spółki Metody Identyfikacji Osób Podejmujących Ryzyko w TFI PZU SA (zwaną dalej „Metodą Identyfikacji"). Na podstawie Metody Identyfikacji Zarząd ustala Wykaz Osób Podejmujących Ryzyko w Spółce;
4) Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne – pracownicy sprawujący funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujący czynności nadzoru zgodności działalności z prawem, wykonujący czynności audytu wewnętrznego;

5) Pozostali pracownicy – pracownicy TFI nie będący Osobami Podejmującymi Ryzyko, zajmujący stanowiska nie wpływające w sposób szczególny na profil ryzyka TFI i zarządzanych funduszy;

6) Pracownik – osoba fizyczna zatrudniona w TFI na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar zatrudnienia i miejsce zatrudnienia;

7) Wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie zasadnicze, świadczenia rzeczowe, odprawy i inne świadczenia, które mają charakter wystandaryzowany, a podstawą ich wypłaty nie jest ocena efektów pracy danej osoby, albo wynik danej komórki organizacyjnej lub TFI, w tym między innymi: odprawy wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, składki wpłacane w ramach PPE, składki na ubezpieczenie na życie, koszty opieki medycznej;

8) Wynagrodzenie zmienne – dla celów Polityki stanowią nagrody i premie przyznawane na zasadach określonych w dokumentach wewnętrznych obowiązujących w Spółce;

9) Okres odroczenia – wynoszący 3 lata okres, w którym prawo do wypłaty przyznanego warunkowo wynagrodzenia zmiennego zostaje odroczone po jego warunkowym przyznaniu;

10) Okres wstrzymania – wynoszący 1 rok (12 miesięcy) okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych, do którego zostały już nabyte uprawnienia w przypadku Odroczonej wypłaty, o której mowa w § 4 pkt I ust. 4 pkt 2 lub które zostało wypłacone w tej formie w przypadku Nieodroczonej Wypłaty, o której mowa w § 4 pkt I ust. 4 pkt 1. Okres wstrzymania liczony jest od dnia nabycia uprawnień do wypłaty wynagrodzenia zmiennego w formie jednostek uczestnictwa;

11) Okres naliczenia – okres, w którym wyniki pracownika są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia jego wynagrodzenia;

12) Rozporządzenie – rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych;

13) Regulacje wewnętrzne Spółki – akty wewnętrzne oraz dokumenty Spółki regulujące normy postępowania skierowane do pracowników Spółki, komórki organizacyjnej, grup pracowników, poszczególnych pracowników, takie jak np. regulamin pracy, regulamin wynagradzania.

§ 3 Ogólne założenia dotyczące zasad wynagradzania

1. Wynagrodzenia pracowników Spółki są ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi organu nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.

2. Zasady wynagradzania uwzględniają sytuację finansową TFI.

3. Wynagrodzenia są finansowane i wypłacane ze środków Spółki.

4. TFI dokonuje rozróżnienia pomiędzy wynagrodzeniem stałym obejmującym płatności i świadczenia, które należą się pracownikom za wykonaną pracę i które nie zależą od żadnych kryteriów związanych z wynikami oraz wynagrodzeniem zmiennym, które jest zależne od wyników, przy czym pod uwagę brane są świadczenia zarówno pieniężne, jak i niepieniężne. Zasady wynagradzania obejmują wyodrębnione kryteria określania:

   1) zasadniczego wynagrodzenia stałego, ustalonego na podstawie benchmarku rynkowego dla danego stanowiska pracy w oparciu o wycenę stanowiska

   oraz

   2) wynagrodzenia zmiennego, ustalanego odmiennie dla poszczególnych grup pracowników, którego poziom odzwierciedla dostosowane do ryzyka, wyniki TFI i zarządzanych funduszy inwestycyjnych, a także osiągnięte indywidualne wyniki pracy.

5. Członkowie Zarządu i pracownicy mogą otrzymywać wynagrodzenie złożone z wynagrodzenia stałego bądź z wynagrodzenia stałego i zmiennego.

6. TFI określa poziom wynagrodzenia stałego w taki sposób, aby stanowiło ono na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby TFI mogło prowadzić elastyczną politykę dotyczącą wynagrodzenia zmiennego zakładającą możliwość jego zmniejszenia, bądź niewypłacenia w części lub całości.

7. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, wprowadza się minimalną wartość kwotową wynagrodzenia zmiennego przyznanego Pracownikowi będącemu Osobą Podejmującą Ryzyko za dany rok, które nie zawiera części odroczonej (zwanej dalej „Wynagrodzeniem zmiennym de minimis”). Wysokość Wynagrodzenia zmiennego de

minimis jest określana w regulacjach wewnętrznych Spółki dotyczących Pracowników będącymi Osobami Podejmującymi Ryzyko.

8. Wynagrodzenia zmiennego dla celów Polityki nie stanowią w szczególności poniższe składniki wynagrodzenia:
   1) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
   2) dodatek za pracę w porze nocnej;
   3) wynagrodzenie za czas niezawinionego przez Pracownika przestoju;
   4) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego;
   5) odprawa emerytalno-rentowa;
   6) świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy;
   7) zryczałtowane wynagrodzenie za pełnienie obowiązków społecznego inspektora pracy;
   8) wynagrodzenie radców prawnych z tytułu pełnienia zastępstwa w postępowaniu sądowym.
9. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby i danej komórki organizacyjnej w odniesieniu do wyników TFI lub funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez TFI; przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami.
10. Z wyłączeniem Pracowników wskazanych w § 2 pkt 4 oraz § 4 pkt II podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 9, są dane z dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
11. Zmienne składniki wynagradzania są wypłacane w postaci gotówki, a w przypadkach określonych w § 4 pkt I mogą być również wypłacane w formie jednostek uczestnictwa zarządzanych przez TFI funduszy inwestycyjnych.
12. TFI nie przyznaje członkom organów i pracownikom Spółki uznaniowych świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.
13. TFI nie przyznaje gwarantowanego zmiennego składnika wynagrodzenia uzależnionego od wyników w rozumieniu Rozporządzenia.
14. Osoby Podejmujące Ryzyko zobowiązane są do niepodejmowania działań mających na celu podważanie skutków stosowania Polityki, w tym w szczególności do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych. Osoby Podejmujące Ryzyko składają stosowne oświadczenia w formie pisemnej, których rejestr i przechowywanie należy do komórki organizacyjnej wykonującej czynności nadzoru zgodności działalności z prawem.
15. Z wyłączeniem Pracowników wskazanych w § 4 pkt II przyznanie wynagrodzeń zmiennych opiera się na zbadanym sprawozdaniu finansowym Spółki i zarządzanych funduszy za poprzedni rok obrotowy i może nastąpić nie wcześniej niż po otrzymaniu opinii biegłego rewidenta.

§ 4 Postanowienia szczegółowe

I. Osoby Podejmujące Ryzyko

1. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń członków Zarządu TFI są ustalane przez Radę Nadzorczą w odrębnych regulacjach.
2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń Osób Podejmujących Ryzyko, które nie są członkami Zarządu TFI, określa Zarząd TFI w odrębnych regulacjach, z zastrzeżeniem ustępów poniżej.
3. Podstawą do określenia Osobie Podejmującej Ryzyko łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany rok jest ocena pracy danej Osoby Podejmującej Ryzyko.
4. Wynagrodzenie zmienne za dany rok składa się z dwóch części:
   1) nieodroczonej przyznawanej i wypłacanej w pierwszym roku następującym po roku kalendarzowym, stanowiącym okres oceny („Wypłata Nieodroczona”);

2) odroczonej przyznawanej warunkowo („Wypłata Odroczona") podlegającej odroczeniu przez 3 lata; prawo do części Wypłaty Odroczonej nabywane jest po spełnieniu warunków opisanych w regulacjach wewnętrznych Spółki po:

a) 12 miesiącach w wysokości 20% naliczonego zmiennego składnika wynagrodzenia,

b) 24 miesiącach w wysokości 10% naliczonego zmiennego składnika wynagrodzenia,

c) 36 miesiącach w wysokości 10% naliczonego zmiennego składnika wynagrodzenia,

- odpowiednio od daty warunkowego przyznania.

Przy czym zarówno część nieodroczona jak i odroczona może być przyznawana w formie gotówkowej jak i w formie jednostek uczestnictwa.

5. Z zastrzeżeniem ust. 10 i 11, wynagrodzenie zmienne w wysokości 50% wartości wypłacane jest w formie nabytych jednostek uczestnictwa, których cenę nabycia płaci TFI. Wypłata w formie jednostek uczestnictwa dotyczy Pracowników będących Osobami Podejmującymi Ryzyko, które uczestniczą w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego portfeli inwestycyjnych, w szczególności:

1) członka Zarządu TFI nadzorującego podejmowanie decyzji inwestycyjnych wyznaczonego w uchwale Rady Nadzorczej TFI; oraz

2) Pracowników, którzy zostali powołani uchwałą Zarządu TFI jako zarządzający portfelami inwestycyjnymi, o ile zarządzany przez TFI portfel / fundusz emituje jednostki uczestnictwa.

6. Odroczeniu podlega nabycie praw do wypłaty 40% wartości zmiennego składnika wynagrodzenia.

7. Przed wypłatą części odroczonej TFI dokonuje ponownej oceny wyników, a w razie potrzeby korekty wysokości wynagrodzenia o ryzyko, w celu dostosowania wysokości wynagrodzenia zmiennego do czynników ryzyka i błędów ujawnionych w okresie od momentu naliczenia zmiennego składnika wynagrodzenia.

8. TFI dokonuje redukcji częściowej bądź całkowitej wysokości wynagrodzenia zmiennego:

1) w razie wykazania straty bądź istotnego ryzyka jej wystąpienia, albo ryzyka utraty płynności;

2) w razie przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie danych, które okazały się nierzetelne.

9. Wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 5 powyżej, podlegają wstrzymaniu na okres 1 roku (12 miesięcy) (Okres wstrzymania).

10. Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, niezależnie od wyników obszarów działalności, który kontrolują. Struktura wynagrodzenia Osób Podejmujących Ryzyko pełniących funkcje kontrolne nie wpływa niekorzystanie na ich niezależność i nie skutkuje konfliktami interesów w ich roli osób biorących udział w przeglądzie Polityki i możliwej korekcie wysokości wynagrodzenia zmiennego.

11. Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne otrzymują wynagrodzenie zmienne tylko w formie gotówkowej.

12. Osoby Podejmujące Ryzyko, które otrzymują wynagrodzenie zmienne mają prawo do waloryzacji odroczonej części wynagrodzenia zmiennego na zasadach określonych w odrębnych regulacjach Spółki.

II. Wynagrodzenia pozostałych pracowników

Zasady wynagradzania pozostałych pracowników ustalane są przez Zarząd TFI w odrębnych regulacjach wewnętrznych Spółki.

§ 5 Postanowienia końcowe

1. Polityka opisuje zasady dotyczące wynagradzania obowiązujące w TFI w dniu przyjęcia tej Polityki. Stanowią one wytyczne dla interpretacji szczegółowych warunków odnoszących się do zasad wynagradzania w Spółce i wobec tego mogą ulec zmianie. Polityka nie określa żadnych szczegółowych warunków wynagradzania pracowników TFI i wobec tego może zostać zmieniona bez konieczności zmiany indywidualnych umów o pracę.

2. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Pierwszy przegląd dokonywany jest w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.

3. Przegląd dokonywany jest przez komórkę organizacyjną realizującą w TFI zadania w zakresie zgodności działalności z prawem.
4. Komórka, o której mowa w ust. 3, ma prawo do otrzymywania wszelkich materiałów związanych z realizacją Polityki i dokumentów powiązanych, które są niezbędne do wykonania przeglądu i sporządzenia raportu, z wyłączeniem informacji o wartości wynagrodzenia stałego i zmiennego Osób Podejmujących Ryzyko.
5. Raport z przeglądu, o którym mowa w ust. 2, jest przedkładany Komitetowi Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, który opiniuje realizację polityki wynagrodzeń.
6. W przypadku gdy przy Radzie Nadzorczej TFI nie działa Komitet Wynagrodzeń, raport z przeglądu o którym mowa w ust. 2 jest przedkładany wyłącznie Radzie Nadzorczej.
7. Rada Nadzorcza sporządza i składa raz w roku Walnemu Zgromadzeniu pisemny raport dotyczący funkcjonowania polityki wynagrodzeń.
8. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania TFI.
9. Zmiana Polityki wymaga uchwały Zarządu i wchodzi w życie pod warunkiem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem ust.10.
10. Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, w przypadku jego powołania, opiniuje Politykę przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą.
11. Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.